

UN WOMEN

The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women /
FNs kvinneorganisasjon

1. Fakta

Type organisasjon: Enhet

Etableringsår: 2010 (operasjonell fra 2011)

Hovedkvarter: New York

Antall landkontorer: UN Womens tilstedeværelse på landnivå er i utvikling, men planen er å ha 6 regionale kontorer, 6 multi-landkontor, 52 landkontor, og landnærver i 24 land innen utgangen av 2013.

Leder: Phumzile Mlambo-Ngcuka, Sør Afrika, ble innsatt som ny leder 19. august d.å.

Datoer for styremøter 2013:
23.-24.01, 25.-27.06, 16.-18.09

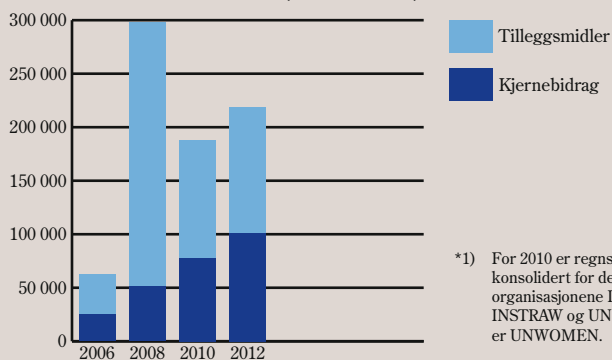
Norsk styreplass: ut 2014, 2016

Antall norske ansatte: 5

Ansvarlig departement:
UD

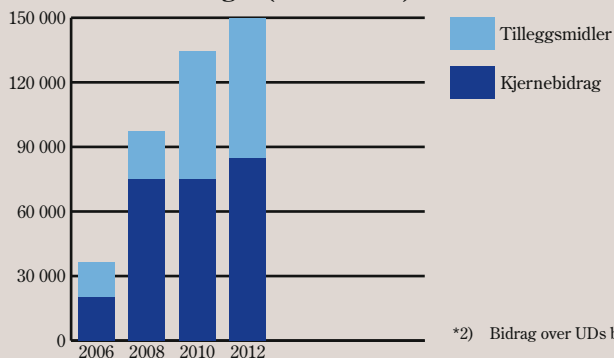
Internet: www.unwomen.org

Totalt inntekter*¹⁾ (1000 USD)



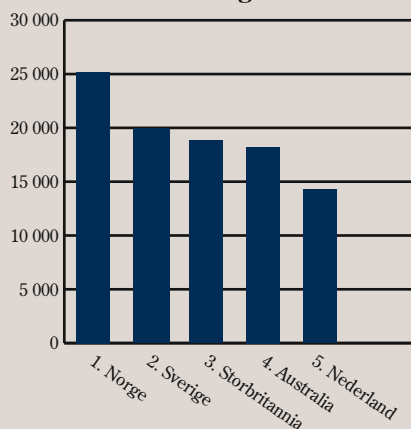
*1) For 2010 er regnskapet konsolidert for de fire tidligere organisasjonene DAW, OSAGI, INSTRAW og UNIFEM, som nå er UNWOMEN.

Norske bidrag*²⁾ (1000 NOK)



*2) Bidrag over UD's budsjettområde

De fem største giverne i 2012 (1000 USD)



UTENRIKSDEPARTEMENTET

Mandat og virkeområder

FNs kvinneorganisasjon (UN Women) ble opprettet gjennom resolusjon A/RES/64/289 System Wide Coherence i FNs 64. generalforsamling den 2. juli 2010. Organisasjonen ble operativ 1. januar 2011 og holdt sitt første ordinære styremøte i tiden 24.–26. januar 2011. Den nye organisasjonen har både et normativt og et operativt mandat og er dermed en nyskaping, med både sekretariatsfunksjoner (Kvinnekommisjonen) og operative roller. Strategien for UNW 2011–2013, FN-dokument UNW/2011/9, ble diskutert i styremøtet i juni 2011 og godkjent i beslutningsdokument 2011/3. Organisasjonen har et viktig mandat for å styrke FNs arbeid med likestilling som helhet, globalt og på landnivå.

Den strategiske planen inneholder organisasjonens visjoner og prioriteringer for perioden og har følgende satsingsområder:

- styrking av kvinners lederskap og deltakelse
- stanse vold mot kvinner
- styrke kvinnes deltakelse i freds- og forsoningsprosesser
- styrke og bedre kvinners økonomiske deltakelse
- fremme likestillingsagendaen på alle nivåer i nasjonale planleggings- og budsjettprosesser
- bidra til at de mellomstatlige prosessene i FN-systemet blir mer omfattende, dynamiske og forpliktende om normer og standarder i likestillingspolitikken

Dokumentet er et resultat av en bredt anlagt konsultasjonsprosess. Strategien og resultatrammeverket skal revideres i løpet av 2013. Norge sitter i styret ut 2014, og i 2016.

Oppnådde resultater i 2012

Organisasjonen er i en etableringsfase, og mye arbeid i 2011 gikk med til å styrke organisasjonen institusjonelt. Det vises til konkrete resultater på samtlige målområder i strategisk plan (politisk og økonomisk deltakelse, vold mot kvinner, kvinner fred og sikkerhet, støtte til nasjonale prosesser og budsjett). Det er oppnådd med hensyn til å utvikle og etablere verktøy for FN som helhet, den nye System Wide Action Plan for Gender Equality for hele FN systemet er en milepæl i så måte.

Organisasjonen kan også rapportere at den har etablert og videreutviklet partnerskap på ulike fronter og har lyktes i å øke ressursmobiliseringen og tilfang av nye donorer, selv om man fremdeles ligger under det organisasjonen trenger for å oppfylle mandatet. På det normative feltet beskriver rapporten deltakelse i viktige globale prosesser som Rio+20, Least Developed Countries 4-konferansen i Istanbul og Busan. Det vises til at UN Women lyktes i å få inn språk på likestilling i Least Developed Countries 4-konferansen i Istanbul-deklarasjonen og i Handlingsplanen, samt bidro til å utvikle en Busan Action Plan on Gender Equality, hvilket er gode, konkrete resultater av promoteringsarbeidet i disse prosessene. UN Women spilte en for passiv rolle i Kvinnekommisjonens møte 2012 hvor en ikke kom til enighet om sluttdokument.

Kvinnekommisjonen 2013 fikk imidlertid etter intense forhandlinger enighet om et sluttdokument om temaet vold mot kvinner, og UN Women hadde en aktiv rolle i forberedelser og gjennomføring av kommisjonen.

Kvinnens politiske deltakelse

UN Women støttet i alt 71 land i arbeidet med å styrke kvinners ledelse og politiske deltakelse. Dette ble gjort blant annet ved å bidra til å innføre kvoteordninger for kvinnelige kandidater i valg, gjennom å støtte opp om valgprosesser som inkluderer kvinner og gjennom å støtte kvinnelige beslutningstakere og politiske kandidater. I 2012 rapporterer UN Women at dette bidro til at flere kvinner ble valgt inn i nasjonalforsamlinger og på lokalt nivå i syv land, og til at flere kvinner ble mobilisert til å bruke sin stemmerett og stemme. I Algerie støttet UN Women opp om innføring av en kvoterordning for kvinner i valgloven i 2011. Denne førte til en økning av kvinner i nasjonalforsamlingen fra 7,7 % til 31,0 % i valget i 2012. I Senegal bidro UN Women til opplæring av kvinnelige valgobservatører. Dette, rapporterer UN Women, var i sin tur med på å øke kvinnelig valgdeltakelse, og bidro til at andelen kvinner i nasjonalforsamlingen økte fra 22,0 % til 43,3 % i valget i 2012.

Kilde: UN Women Fremdriftsrapport 2012

2. Vurderinger: Resultatarbeid, effektivitet og kontroll

Organisasjonens resultatarbeid

Organisasjonen har et resultatrammeverk med målformuleringer på alle nivåer og til dels gode indikatorer. Det er imidlertid rom for forbedringer med hensyn til å etablere sammenhenger mellom resultatnivåene. Det mangler en del grunnlagsdata, og kvaliteten på målformuleringene kunne vært bedre. Resultatrammeverket skal revideres i 2013, og styret spiller inn i den prosessen, og har slik mulighet til å være med på å forbedre rammeverket.

De to første fremdriftsrapportene for 2011 og 2012 var jevnt over ganske bra. Disposisjonen var ryddig og fulgte langt på vei resultatrammeverket. Det ble gjort bruk av gode visuelle virkemidler som viste fremdrift mot indikatorer fra resultatrammeverket. Rapportene var imidlertid ujevne i forhold til kvaliteten på analysen av fremdrift og utfordringer per målområde, de rapporterte ujevnt på indikatorer og var ikke konsistente for samme utvalg indikatorer for 2011 og 2012. Det er positivt at det er etablert en praksis med å utarbeide oppfølgingsplaner («management responses») for evalueringer slik at det skal bli lettere å følge opp om anbefalingene fra evalueringer gjennomføres. UN Women har forbedret seg fra 2011 til 2012 mht. utarbeiding av slike oppfølgingsplaner, hvilket er positivt. Det gjenstår imidlertid noe å ønske på gjennomføring av anbefalingene for oppfølging.

Systemer for planlegging og budsjettering

Organisasjonens første budsjett for hele virksomheten ble vedtatt under styremøtet 16.–18. september d.å. UN Womens strategiske planer og budsjett behandles i FNs budsjett- og administrasjonskomité (ACABQ) og i styret. Det skal etter planen innføres landprogrammer fra 2014. Søknadskriterier for søknader til Gender Equality fondet er offentlig tilgjengelig på organisasjonens nettsider, og styret har vedtatt den harmoniserte modellen for inndekning av administrative utgifter (harmonized cost recovery policy), som også er offentlig tilgjengelig.

UN Women har tatt i bruk The International Public Sector Accounting Standards (IPSAS). Dette er en uavhengig regnskapsstandard som skal gi transparent rapportering av kostnader. Implementeringen av IPSAS gikk sakte i UN Women den første tiden, og revisjonen av regnskapsåret 2011, foretatt av UN Board of Auditors (UNBoA), viste store mangler i den finansielle styringen i UN Women. Problemer som ble spesielt vektlagt var manglende intern kontroll av budsjettene samt manglende plan for hvordan IPSAS skulle implementeres. Et annet problem har vært bruk av doble prosjektstyringsprosedyrer. Noen ganger har UNDP sine prosedyrer blitt brukt, andre ganger UNIFEM sine.

UN Women skulle i løpet av 2011 følge opp 28 anbefalinger fra avsluttende regnskap året før. Kun 15 av disse var blitt gjennomført og kunne lukkes som sak 31. desember 2011. Noe av grunnen til at så få av sakene kunne avsluttes, var at man venter på tall fra 2012. Man trenger et sammenlikningsgrunnlag, men generelt var dette et svært dårlig resultat. En

del av forklaringen på det dårlige resultatet er at da implementeringen av IPSAS startet, manglet UN Women et økonomi-team.

Da et IPSAS-team ble nedsatt i UNW i 2012, skjøt derimot implementeringen av IPSAS fart, og da den årlige rapporten ble sendt til 5. komité, var 23 av de 28 anbefalingene iverksatt (kun 24 av anbefalingene hadde tidsfrist). Det er altså mye som tyder på at de dårlige resultatene i startfasen skyldtes restruktureringsprosessen samt «arvede tall og prosedyrer» fra UNIFEM, og at kommende gjennomganger av prosedyrer og regnskap ikke vil avdekke liknende mangler i UN Women.

Kontroll og antikorrupsjon

UN Women blir revidert av UN Board of Audits. Rapportene fra UNBOA er ikke konfidensielle, og donorer og potensielle donorer kan få tilgang til dem. UNBOA er også ansvarlig for å følge opp UN Womens gjennomføring av anbefalingene fra revisjonene.

UN Women har en uavhengig internrevisjonsfunksjon ivaretatt av Office of Audit and Investigations (OAI), som gjennomfører revisjon av UN Women-enheter på hovedkvarter- og landnivå. Hver enhet som er gjenstand for revisjon, må utarbeide en respons på funn og anbefalinger, som blir innarbeidet i endelig rapport. OAI monitorerer gjennomføringen av anbefalingene gjennom det internettbaserte datasystemet Comprehensive Audit and Recommendation Database System. Misligholdssaker håndteres av etterforskningsdelen av OAI. Styret vedtok i andre regulære styremøte i 2012 at OAI skal offentliggjøre internrevisjonsrapporter, med forbehold om at informasjon kan holdes tilbake om det vil ha skadelige konsekvenser for tredje-part (UNW 2012/10). Konkrete misligholdssaker blir omtalt i Report on Disciplinary Measures and Other Actions Taken in Response to Fraud, Corruption and other Wrongdoing. Som nevnt i punktet over står det fremdeles noe igjen å ønske på oppfølging av revisjonsfunn, men det er å vente at dette retter seg opp etter hvert som organisasjonen får på plass rutiner, og ikke minst mer ressurser, til intern revisjon, noe styret gav sin tilslutning til i styremøtet 28.–30. november 2012.

UN Womens antikorrupsjonsarbeid er fundert på et bredt rammeverk: United Nations Staff Regulations and Rules (spesielt paragraf 1.2), UN Womens Rules and regulations (spesielt paragraf 24.2), og UN Women Programme and Operations Manual, som inkluderer definisjon av korrupsjon og veiledende prinsipper for etiske standarder, korrupsjon og svindel. UN Women har obligatoriske opplæring i etikk for ansatte. Videre har UN Women innført et Internal Control Framework med eksplisitt definerte roller og ansvar og skille mellom funksjoner for delegerte innkjøpsordninger. UN Womens Legal Framework for Addressing Non-Compliance with UN Standards of Conduct definerer mislighold og beskriver mekanismene for rapportering og undersøkelser. Ansvar for å gjennomføre undersøkelser ligger hos OAI. UN Women har også en Anti-Fraud Hotline tilgjengelig på nett.

Institusjonsbygging og nasjonalt eierskap

Organisasjonen har støtte til nasjonale plan- og budsjettprosesser som et eget målområde, og kan vise til godt arbeid for å integrere likestilling i nasjonale plan- og budsjettprosesser i flere land (eks. Nepal, India, Øst-Timor), samt støtte til FNs kvinnekongresskonvensjon (CEDAW), dens gjennomføring og rapportering. Den har også gjort en betydelig innsats for å styrke arbeidet til FN som helhet med hensyn til arbeid med likestilling globalt og på landnivå, og koordinerer i mange tilfeller FNs arbeidsgrupper for likestilling og er koordinator for fellesprogram for likestilling i FN-regi. Den har også utviklet et verktøy til bruk i prosessene med å utvikle nye landprogram for FN, UNCT Gender Scorecard. Organisasjonen arbeider i økende grad med nasjonale myndigheter, mens Unifem i sin tid arbeidet mest med sivilt samfunn. Den bruker i liten grad parallelle implementeringsenheter, men i noen tilfeller kan den i kanskje noe for stor grad støtte opp om nasjonale kvinne-ministerier osv. ved å «gjøre jobben» for dem eller ved å finansiere eksterne rådgivere som sitter i myndighetsstrukturen. Dette indikerer at UN Womens nye rolle ikke fullt ut har materialisert seg i en harmonisert tilnærming på tvers av organisasjonen.

Mye av kapasitetsbyggingsarbeidet gjøres ved hjelp av opplæringstiltak, men det foregår også institusjonsbygging i form av å etablere praksiser og policy, for eksempel det som kalles gender budgeting, integrering av likestillingsdimensjonen i budsjettprosesser.

Lærings- og endringsvilje

Organisasjonen har vedtatt en evalueringspolicy som vurderes som svært god, og det er etablert en praksis med å utarbeide «management responses» på evalueringer slik at det skal bli lettere å styre oppfølging av evalueringer. Det er imidlertid rom for forbedringer. I 2011 hadde 10 av totalt 16 gjennomførte evalueringer en management response/oppfølgingsplan. I tillegg viste rapporteringen at gjennomføringen av oppfølgingsplanene varierte mye: av 120 forpliktende oppfølgingspunkt fra 2011 evalueringene var kun 3 gjennomført per februar 2012. Rapporteringen til årlig møte i juni 2013 vil vise om organisasjonen har klart å styrke dette arbeidet.

Organisasjonen har også fulgt opp viktige styrevedtak, for eksempel relatert til etablering av ny regional arkitektur. Siden organisasjonen er såpass ung, gjenstår det fremdeles å se hvor mye av dette som vil bli fulgt opp i praksis.

3. Norsk politikk overfor UN Women

Norge var en sterk pådriver for opprettelsen av UN Women, og kjerneområdene til UN Women samsvarer i stor grad med norsk politikk for kvinners rettigheter og likestilling (jfr. Stortingsmelding 11 På like vilkår og Handlingsplanen for kvinners rettigheter og likestilling i utviklingssamarbeidet). Norge har fått gehør for flere viktige vedtak og prinsipper i beslutningstekstene, blant annet knyttet til strategiske målområder, fokus på sårbare stater, økt institusjonelt budsjett og støtte til reformarbeid for å styrke organisasjonens kapasitet på landnivå.

Organisasjonen er svært viktig for å støtte opp om det prioriterte området kvinners rettigheter og likestilling i

utviklingspolitikken og samarbeidet, normativt på globalt nivå, og også som en viktig samarbeidspartner for ambassader på landnivå. Organisasjonen er ny og har arvet en svak struktur på landnivå fra det gamle Unifem, og erfaring så langt viser at mange av landkontorene har kapasitetsproblemer. Det er viktig å gi organisasjonen tid til å gjennomføre reformprosessene og bygge opp kapasiteten i felt, samtidig som det er viktig å stille krav til at de leverer ut fra de målsettingene de har satt seg og styret har vedtatt. Norsk samhandling med UN Women på landnivå bør være enhetlig og i tråd med vår overordnede strategiske tilnærming.

Utenriksdepartementet
Besøksadresse: 7. juni plassen/ Victoria Terrasse, Oslo
Postadresse: Postboks 8114 Dep. N-0032 Oslo

Ved spørsmål, kontakt Seksjon for budsjett og forvaltning på e-postadresse: sbf-fn@mfa.no. Profilarlene er også tilgjengelige på: www.regjeringen.no/nb/dep/ud/tema/fn/fnorg_vurdering



UTENRIKSDEPARTEMENTET